

ДИСКРИМИНАЦИЯ ЖЕНЩИН БЕЛАРУСИ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Альтернативный отчет о соблюдении Конвенции по ликвидации дискриминации женщин Республикой Беларусь

Подготовлен Антидискриминационным центром «Мемориал»
при информационной поддержке центра «Её права»
для 65-й сессии КЛДЖ ООН, 2016.

Дискриминация женщин Беларуси в трудовой сфере. Альтернативный отчет о соблюдении Конвенции по ликвидации дискриминации женщин Республикой Беларусь.

Подготовлен Антидискриминационным центром «Мемориал» при информационной поддержке центра «Её права» для 65-й сессии КЛДЖ ООН, 2016.

Фотография на обложке из архива Университета Вирджинии (University of Virginia), автор — профессор Томас Хэммонд (Thomas T. Hammond) (1920-1993). Оцифровано Анной Кромлин (Anna Kromin). СССР: 1960-е - 1970-е годы.
https://virginia.app.box.com/v/HammondSlidesCREEES

СОДЕРЖАНИЕ

ОБЩАЯ СИТУАЦИЯ

Положение женщин в Беларуси остается трудным по ряду причин – распространены патриархальные стереотипы, транслирующиеся политиками и СМИ, при этом сохраняется тяжелое экономическое положение населения, бедность и безработица, аггравированные выраженной гендерной дискриминацией в трудовой сфере.

Хотя в Беларуси до сих пор не принят специальный закон, запрещающий дискриминацию, нет и отдельного закона против гендерной дискриминации, в Конституции и отраслевом законодательстве Республики Беларусь устанавливается запрет всякой дискриминации, в том числе по признаку пола. В Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года «гендерное равенство признается в качестве необходимого условия устойчивого развития общества и одной из современных задач в области реализации прав человека и обеспечения социальной справедливости» (п. 8.7)[1]1.

ДИСКРИМИНАЦИЯ ЖЕНЩИН В ПУБЛИЧНЫХ ВЫСТУПЛЕНИЯХ ПОЛИТИКОВ И ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИНСТИТУЦИЙ

Несмотря на официально признанную приверженность государства ценностям гендерного равенства и недискриминации, по-прежнему политики и представители государственных институций в своих публичных интервью, выступлениях транслируют стереотипные, нередко дискриминационные утверждения в отношении женщин.

Таким примером может быть видео-интервью лидера Белорусской патриотической партии Николая Улаховича в ходе предвыборной кампании в Парламент в 2016 году. Он высказался в том плане, что женщина должна в первую очередь воспитывать детей, а также что «гендерное равенство развращает общество»[2,3].

Неоднократно в своих выступлениях и интервью глава Центрального избирательного комитета Лидия Ермошина резко высказывалась на тему участия женщин в политической жизни, транслируя традиционные, дискриминационные установки: «Женщинам политика не интересна, женщина по своей натуре аполитична»[4]. «Этим «жанчынам» делать нечего! Сидели бы дома, борщ варили. А не по площадям шастали» (об участии женщин в политических акциях в 2010 г.)[5].

Роль женщины в общественном сознании сводится к традиционной роли матери и жены, женщина подается как символ красоты, весны, тепла. Об этом неоднократно говорили в своих выступлениях президент, министры и иные высокопоставленные лица в Беларуси[6,7]. При этом заявлялось, что «быть президентом – это не женщины дело»[8].

Подобные заявления способствуют укоренению традиционных представлений о роли и статусе женщин в белорусском обществе и в целом негативно влияют на процесс достижения гендерного равенства. А поскольку эти публичные выступления распространяются на массовую аудиторию и высказываются лицами, которые формируют и реализуют политику, то негативный эффект на процесс достижения гендерного равенства от подобных заявлений существенно усиливается.

1 Текст Национальной стратегии: http://www.economy.gov.by/dadvfiles/001251_55175_NSUR.pdf

2 http://news.tut.by/politics/508070.html,

3 http://naviny.by/article/20160824/1472018817-nikolay-ulahovich-lukashenko-otec-nacii-ego-mozhno-sravnit-so-stalinym

4 http://www.kp.by/daily/26574/3590093/

5 http://news.tut.by/elections/208894.html

6 http://sputnik.by/society/20150306/1014212742.html

7 http://sputnik.by/society/20150307/1014223522.html

8 http://udf.by/news/multi/audio/48146-lukashenko-prezident-zhenschina-kak-to-ne-ochen-smotritsya.html

ОТСУТСТВИЕ ЗАЩИТЫ ЖЕНЩИН ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ В СМИ

В законодательстве содержатся принципы деятельности средств массовой информации (статья 4 Закона Республики Беларусь от 17.07.2008 N 427-З «О средствах массовой информации»), в том числе такие как достоверность информации, уважение прав и свобод человека, защита нравственности, соблюдение норм профессиональной этики журналистов и общепринятых норм морали. Однако в условиях существующих стереотипов и традиционных представлений о роли и статусе женщин для защиты от дискриминации недостаточно одних лишь общих принципов: без введения конкретного запрета дискриминации в СМИ, а также ответственности за дискриминационные действия/материалы журналистов, редакций, редакторов и др. доказывание факта дискриминации женщин в СМИ крайне усложняется.

Дискриминационные материалы, как правило, содержат не объективную информацию и факты, а лишь стереотипные представления, обобщающие характеристики, которые представляют собой оценочные суждения в отношении женщин (причем часто оскорбительные).

Часто встречаются статьи, унижающие женщин, чья внешность «не вписывается» в стандарты красоты, ценность женщин обычно находят в материнской функции, в роли жены, домохозяйки, при этом транслируются стереотипы относительно способностей и характеристик женщины.

Часто такие статьи сопровождаются извинениями перед читателями, которых публикации могут обидеть. При обращениях как индивидуальных лиц, так и организаций редакции/журналисты чаще всего вовсе не признают дискриминационность материала, либо признают лишь «резкую» форму подачи. В Центр «Её права» обратилась читательница интернет-портала rebenok.by, пытавшаяся добиться удаления с сайта статьи, оскорбляющей полных женщин[9]. Хотя после вмешательства правозащитной организации материал и был редакцией удален, но добиться признания его дискриминационным так и не удалось.

ДИСКРИМИНАЦИЯ ЖЕНЩИН В РЕКЛАМЕ

Некоторые механизмы по защите от дискриминации в рекламе существуют, однако прямой запрет дискриминации отсутствует.

Вместе с тем, в белорусском законодательстве содержится определение «неэтичной рекламы», к которой относятся в том числе оскорбительные слова, сравнения, образы в отношении внешнего вида, возрастной группы, пола и др. (статья 26 Закона Республики Беларусь от 10.05.2007 N 225-З «О рекламе»). Министерство торговли и местные исполнительные органы Республики Беларусь в пределах своей компетенции предупреждают и устраняют факты ненадлежащей рекламы.

Несмотря на это, на практике в Беларуси дискриминационная реклама повсеместно распространена. Определение этичности/неэтичности рекламы (и, соответственно, разрешение/запрет на рекламу) чаще всего основывается на существующих стереотипах, традиционных представлениях об образе женщины. И, как правило, лица, принимающие такие решения, недостаточно владеют или вовсе не владеют знаниями о критериях дискриминации. В таких условиях требуются системные изменения в процессе оценки рекламы на предмет дискриминации.

Примеры подобной рекламы представлены в обзорной статье[10].

9 Оригинальный текст статьи приводится в форме Screenshots. Прилагаются файлы с обращением Центра «Её права» и ответ редакции.
Статья удалена: http://rebenok.by/inf/features/23023-tolstye-lyudi-kogda-dumayut-ne-golovoi-a-stadnymi-klishe.html

10 http://marketing.by/analitika/razbiraem-seksizs-v-belorusskoy-reklame/

НИЗКАЯ ПРАВОВАЯ ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ ЖЕНЩИН ОБ ИХ ПРАВАХ

Ежедневно работая с обращениями женщин по правовым вопросам, Центр «Ее права» отмечает, что женщины в большинстве случаев не осведомлены о своих правах и возможностях их защитить. Часто у женщин нет финансовых возможностей обратиться за юридической консультацией к адвокатам. Нередки случаи, когда государственные институции не разъясняют им права, в то время как по законодательству они обязаны их разъяснять. Особенно это касается случаев домашнего насилия. Некомпетентность и/или бездействие работников различных институций часто приводят к еще большему нарушению прав и дискриминации.

ГЕНДЕРНОЕ ВОСПИТАНИЕ, ОБРАЗОВАНИЕ, КАРЬЕРА

Кодекс об образовании Республики Беларусь выделяет как одну из составляющих в воспитании – гендерное воспитание, которое, по мнению законодателя, заключается «…в формировании у обучающегося представлений о роли и жизненном предназначении мужчин и женщин в современном обществе». Таким образом, гендерное воспитание основывается на традиционном поло-ролевом подходе, формируя у обучающихся восприятие себя как девочек и мальчиков и никак иначе.

Так, в школах до сих пор существуют уроки труда, на которых класс делят на 2 группы по признаку пола. Как правило, девочки на таких занятиях обучаются основам кулинарии, цветоводству, шитью, вязанию и пр. (по сути, это обслуживающий труд). А мальчиков – техническому труду: столярным, плотницким работам и пр. Такое деление не допускает возможности выбора для учащегося, развития индивидуальных способностей, а также способствует укоренению стереотипов относительно разделения труда на традиционно «мужской» и «женский».

В Беларуси по состоянию на 2015 г. женщины, имеющие высшее образование, составляют 56,1 %, мужчины соответственно – 43,9[11]. Такая тенденция сохраняется уже на протяжении нескольких лет. При этом в большинстве женщины, имеющие высшее образование, представлены в медицинской, сельскохозяйственной, социально-экономической, общественной сферах, однако ученую степень имеют в основном мужчины. Во многом это объясняется тем, что девочек еще со школьной скамьи ориентируют на домашнюю работу, на исполнение роли матери, жены.

Кроме того, в сфере образования женщины менее представлены на руководящих должностях, таких как ректор, проректор, директор филиала (женщин – 66, мужчин 216). По состоянию на 2016 год среди преподавателей и ассистентов вузов женщины составляют 66%, среди профессоров женщин всего 21,6%, среди деканов женщин – 36,6%, среди ректоров женщин – 9,1%. Большая часть работающих в сфере образования женщин занята на уровне преподавательского состава и доцентов (65% и 50,1% соответственно). Характерно, что чем выше должность и заработная плата в учреждении образования, тем меньше там работает женщин.

Необходимо отметить, что женщины, трудящиеся в сфере государственных учреждений, более образованны; среди работников государственных организаций 33,5% женщин с высшим образованием и 24,5% мужчин с высшим образованием. По данным статистического комитета РБ21 на 2014-2016 гг. по государственным учреждениям, большее количество женщин по сравнению с мужчинами заняты в сфере образования – 81,8% от всех работников; в сфере здравоохранения и оказания социальных услуг – 85,3% женщин, в сфере финансовой деятельности – 75,5% женщин; в сфере гостиничных и ресторанных услуг – 73,4% женщин. В то же время сферы, где

11 http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/demografiya_2/metodologiya-otvetstvennye-za-informatsionnoe-s_2/index_5080/

превалируют работники-мужчины, – это строительство (81,4% мужчин); горнодобывающая промышленность (72,3% мужчин); производство и распределение электричества, газа и воды (81,4% мужчин). Сферы, где соотношение работающих женщин и мужчин примерно одинаково, – это государственное управление (55,7% женщин и 44,2% мужчин), сфера недвижимости и иных услуг населению (52,9% женщин и 47,1% мужчин), обрабатывающая промышленность (46,6% женщин и 53,4% мужчин).

Таким образом, на рынке труда сохраняется ситуация, когда мужчины представлены в большем количестве в сферах более прибыльных, а женщины – в малопрестижных и малооплачиваемых сферах и на более низкой ступени профессиональной иерархии. При этом существуют скрытые барьеры для продвижения женщин по карьерной лестнице. Гендерная сегрегация поддерживается стереотипными представлениями о разделении ролей между мужчинами и женщинами, где финансовое обеспечение возлагается на мужчин, а обслуживание семьи и уход за детьми – на женщин.

К сожалению, в Беларуси специальные практические меры по преодолению гендерной сегрегации в профессиональной сфере не принимаются.

ПРАВО НА РАВНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД

По статистическим данным Национального статистического комитета РБ[12] на 2016 год, женщины в среднем в Беларуси получают 76,2% от заработной платы мужчин. Даже в таких сферах, как образование, здравоохранение, гостиницы и рестораны, где работают в большинстве женщины, они получают 84,3%, 85,6%, 71,2% от заработной платы мужчин в этих сферах соответственно. В большинстве других сфер женщины получают 70-72% от заработной платы мужчин по данным Статистического комитета.

Женщины в большинстве случаев не отстаивают свое право на равное вознаграждение труда равной ценности. Во-первых, зачастую они по сложившимся гендерным стереотипам оценивают себя ниже, и у них даже не возникает вопросов, почему они получают меньше, чем их коллега-мужчина за ту же работу. Во-вторых, работодатели и работники при установке заработной платы руководствуются стереотипом, что «мужчина – кормилец семьи», поэтому ему нужно платить больше. В-третьих, часто система премирования в организациях непрозрачна и чаще направлена на поощрение мужчин. Наконец, женщины зачастую просто не знают, как отстоять свои права на равную оплату труда: боятся наказания работодателя, боятся потерять рабочее место.

ОГРАНИЧЕНИЕ ПРАВА ДЕВУШЕК НА ВЫБОР НЕКОТОРЫХ ПРОФЕССИЙ

В Беларуси в ряде государственных высших учебных заведений (ВУЗах), таких как Академия Министерства внутренних дел (далее – Академия МВД), Военная академия, Институт пограничной службы, Командно-инженерный институт Министерства чрезвычайных ситуаций, военный факультет Белорусского государственного университета, существует раздельный конкурс на бюджетные места: при поступлении девушкам устанавливают отличные от юношей проходные баллы, выделяют меньшее количество мест или в принципе не осуществляют набор на определенные специальности и (или) факультеты[13].

Еще в 2011 г. начальник Академии МВД в интервью пояснил, с чем связан разрыв в количестве набора девушек и юношей на одну и ту же специальность, одной из причин была названа «…сложность

12 Женщины и мужчины Республики Беларусь 2016 г. http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/demografiya_2/metodologiya-otvetstvennye-za-informatsionnoe-s_2/index_5080/

13 http://www.academy.mia.by/index.php/ru/1-stupen-vo/plan

профессии и обучения в академии». По его словам, «сотрудник МВД должен обладать определенными психологическими особенностями и моральными качествами, иметь серьезную физическую подготовку, быть выносливым и соответствовать предъявляемым к нему высоким требованиям». Кроме того, «никто не будет ждать три года, пока женщина выйдет из декретного отпуска»[14].

Центр «Ее права» обращался в выше названные ВУЗы по вопросам приема девушек. В своих ответах ВУЗы ссылались на то, что количество принимаемых девушек зависит от запроса и потребностей государственных органов обеспечения безопасности Республики Беларусь. В свою очередь, четкие критерии обоснования подобного разделения по признаку пола отсутствуют.

Таким образом, количество мест для девушек в каждом ВУЗе зависит не от индивидуальных способностей и знаний абитуриентки, а от «потребностей» в этом соответствующих структур, которые, в свою очередь, не могут объяснить, с чем же связано предпочтение, отдаваемое юношам. Когда нет «спроса», то, какие бы высокие баллы у них ни были, девушки все равно в ВУЗ не поступят. Такое «ограничение сверху» на прием девушек в военизированные ВУЗы стало устоявшейся практикой и носит системный характер.

Стоит особо отметить, что на базе Академии МВД производится набор на заочную платную форму получения образования. При этом при подаче документов на поступление не производится раздельного конкурса между юношами и девушками, а также нет различий в проходных баллах. Получается, что за деньги девушкам предоставляют больше возможностей получения образования в Академии МВД.

Отметим, что Конституция Республики Беларусь гарантирует получение образования всем в соответствии с его способностями. Каждый может на конкурсной основе бесплатно получить соответствующее образование в государственных учебных заведениях (ст. 49)[15]. Однако в случае поступления девушек в военизированные ВУЗы доступ к этому праву для девушек ограничен, дорог либо вовсе отсутствует.

СПИСОК ЗАПРЕЩЕННЫХ ПРОФЕССИЙ

В Беларуси существует перечень запрещенных для женщин профессий (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12.06.2014 N 35 «Об установлении списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин»). Этот перечень прямо дискриминирует женщин в области занятости и нарушает их право на свободный выбор профессии или рода работы.

Существование перечня обосновывается государством как охрана женщин. По мнению Министерства труда и социальной защиты и Министерства здравоохранения (разъяснительное письмо о применении Списка от 30.12.2002 N 11-16/6497/14-15-4/4068), «на таких рабочих местах должны быть исключены факторы риска для жизни и здоровья (горные, верхолазные, подземные работы, работы в экстремальных условиях и чрезвычайных ситуациях, работы с сосудами под давлением и другие, связанные с высоким эмоциональным напряжением и риском для жизни), при наличии которых не допускается применение труда женщин».

При таком подходе государством транслируется ценность женщины лишь как субъекта детородной и материнской функций. При этом женщина лишается выбора и возможности реализации своего права на труд, а ее желание и(или) возможность иметь детей, как и наличие детей, вовсе не учитываются. Очевидно, что даже при вредных условиях труда именно женщина (а не государство) должна решать, чего она хочет: заниматься работой из перечня либо следить за своим здоровьем для возможной будущей беременности.

14 http://news.tut.by/society/233837.html В декабре 2014 года 14-летняя школьница была насильно помещена в детский социальный приют в связи с обвинениями в социальном неблагополучии (отсутствием работы у матери и беспорядком, холодом в доме). Однако при этом не было учтено ни нежелание быть забранной из семьи девочки-подростка, ни тот факт, что она и сама уже могла убрать комнату и отопить жилье.

15 http://www.pravo.by/main.aspx?guid=14551

Вместе с тем, существует ряд профессий, которые не запрещены для женщин (более того, на них преимущественно заняты женщины), но предполагают поднятие тяжестей выше допустимых «положенных»: например, повариха, санитарная медсестра, дворник, кладовщица, продавщица в небольшом магазине и др.

Еще один аргумент государства в защиту дискриминационного перечня состоит в том, что такие профессии и работы могут быть доступны для женщин при условии создания условий труда, соответствующих параметрам показателей трудовых нагрузок для женщин. Однако на практике это затруднено, во-первых, из-за существующих стереотипов относительно занятости женщин в традиционно мужских сферах (женщин просто не хотят брать на работу в традиционно «мужские» сферы). Во-вторых, наниматель обычно не заинтересован (прежде всего, финансово) в создании необходимых условий – ему проще взять мужчину. В-третьих, часто создание таких условий просто невозможно технически.

К тому же, в перечне содержатся и безусловно запрещенные виды работ (т.е. запрещенные независимо от результатов аттестации рабочих мест по условиям труда), – например, подземные работы в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, верхолазные работы.

Женщины регулярно сталкиваются с проблемами из-за запретов на профессии: белоруска Н.Б. получила водительскую категорию для работы водительницей-международницей, однако из-за того, что эта профессия входит в список запрещенных для женщин, Н.Б. не может никуда устроиться[16]. При этом женщина осознанно выбрала профессию, руководствуясь своим желанием, мечтой, а также стремлением достойно зарабатывать. Женщинам приходится сталкиваться с существующими стереотипами по поводу занятости в традиционно «мужских» областях, а к этим барьерам в Беларуси добавляют еще и нормативно установленные запреты, которые фактически исключают возможность трудоустройства женщин на некоторые интересные работы.

ПРАВО НА ОДИНАКОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРИ НАЙМЕ НА РАБОТУ

К сожалению, в вопросе трудоустройства в Беларуси сохраняется как прямая, так и скрытая дискриминация женщин. Несмотря на существующие законодательные запреты на дискриминацию по признаку пола в трудовой сфере, эти запреты часто носят формальный характер и на практике могут нарушаться работодателями, за что последние почти никогда не несут никакой ответственности.

За женщиной в Беларуси, помимо трудовых функций, закреплены обязанности ухода за детьми, заботы о семье в целом и ведения домашнего хозяйства. Поэтому на законодательном уровне имеется ряд гарантий для беременных женщин, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, за ребенком с инвалидностью.

Некоторые гарантии действуют и для ухаживающих за младенцем мужчин, но, к сожалению, в Беларуси, по данным Национального статистического комитета РБ[17], только около 1% мужчин используют возможность взять отпуск по уходу за ребенком. Поэтому можно говорить о том, что меры по поддержке родителей маленьких детей касаются в абсолютном большинстве случаев именно женщин.

Но как сами эти меры, так и стереотипное восприятие женщин как ответственных за воспитание детей, а значит берущих отпуска по уходу, больничные листы по болезням детей, часто приводят к тому, что женщинам сложнее найти работу, – ведь женщина с имеющимися у нее гарантиями изначально «невыгодная» работница для работодателя.

16 http://auto.tut.by/news/exclusive/337615.html

17 Женщины и мужчины Республики Беларусь 2016 г. http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/demografiya_2/metodologiya-otvetstvennye-za-informatsionnoe-s_2/index_5080/

Поэтому уже на этапе прохождения собеседования женщины сталкиваются с дискриминацией. По результатам мониторинга, во время собеседования кандидатам женского пола практически в 95% случаев задаются вопросы, связанные с семейным статусом и наличием детей, частотой болезни детей, возможностью пользоваться услугами нянь и т.п. Мужчинам при трудоустройстве такие вопросы почти никогда не задаются.

Нередки случаи, когда после собеседований предпочтение отдается кандидату-мужчине, а не женщине, при равных уровнях образования, знаний, опыта. По-прежнему в Беларуси отсутствуют механизмы доказывания дискриминации, а также ответственность за нее.

ЗАПРЕТЫ НА НЕКОТОРЫЕ ВИДЫ РАБОТ ДЛЯ БЕРЕМЕННЫХ И МАТЕРЕЙ МАЛЕНЬКИХ ДЕТЕЙ

Еще одним ограничением права на свободный выбор профессии или рода работы стали запреты на сверхурочные работы, работы в государственные праздники, праздничные, выходные дни и направление в служебную командировку, установленные для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статья 263 Трудового кодекса). Государство рассматривает эти запреты в качестве особой заботы о женщинах как о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Вместе с тем, не учитывается конкретный практико-правовой контекст: с одной стороны, в Беларуси существует контрактная система трудового найма, а значит, недобросовестный наниматель может избежать выполнения обязательств перед матерями; с другой стороны, женщина оказывается в уязвимом положении, поскольку изначально может рассматриваться нанимателем как «невыгодная» работница. В законодательстве для нее предусмотрен ряд гарантий, которые с экономической точки зрения для нанимателя невыгодны.

На практике женщина может осознанно не пользоваться такими гарантиями из опасения, что с ней не заключат новый контракт по истечении срока нынешнего договора или что ее не повысят в должности, что она не получит премию и др.

Таким образом, статья 263 Трудового кодекса приобретает дискриминационный характер, поскольку некоторые запреты и ограничения вовсе не связаны с функциями беременности, родов и кормления, а кроме того, не учитывают право выбора самих женщин и при этом делают женщин «потенциально невыгодными» для нанимателей работницами.

В июне 2016 года министр труда и социальной защиты Марианна Щеткина предложила отменить ограничения для женщин на привлечение к работе в праздничные и выходные дни, а также поездки в служебную командировку работающих женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет[18]. Однако, даже при внесении таких изменений в Трудовой кодекс, сохранится запрет на работу в выходные и во внеурочное время для беременных женщин (даже если, например, женщина по состоянию здоровья может и хочет поехать в командировку). Следует отметить, что оплата всех этих видов работ должна быть выше, чем у работающих в обычном режиме.

В целом, описанные ограничительные меры не направлены на создание условий по охране материнства, а лишь ограничивают возможности подготовки, доступа, участия или продвижения женщин в экономической деятельности. К тому же, многие запреты и ограничения установлены исключительно для женщин, а не мужчин, которые также могут иметь семейные обязанности.

Центр «Ее права» с сожалением замечает, что в Беларуси меры, защищающие женщин от неправомерных увольнений в связи с появлением/наличием детей и/или с такой возможностью, часто приводят к еще большей дискриминации женщин. К нам поступило несколько обращений от женщин, которых работодатели вынудили согласиться расторгнуть трудовые договоры после того, как женщина сообщила, что беременна. Часто женщины, получая угрозы от работодателей, идут на расторжение трудовых договоров по соглашению сторон, потому что имеют очень низкий уровень правовой грамотности и не знают, как отстоять свои права.

18 http://finance.tut.by/news501714.html

Кроме этого, многие женщины после такого отношения и угроз, поступающих в их адрес, не хотят продолжать свою работу в этой компании и действительно идут на увольнение по собственному желанию. Даже если женщина не согласится уволиться по соглашению сторон, работодатели могут «избавиться» от беременной женщины или женщины с ребенком после ее выхода из отпуска путем ликвидации занимаемой женщиной рабочей должности «по производственной необходимости».

Одна из обратившихся в центр «Ее права» женщин сообщила, что после выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет на работу ее не восстановили в прежней руководящей должности, а предложили другую, менее престижную. Тогда она согласилась на это, так как даже не знала, что работодатели не имеют права делать такую кадровую перестановку без согласия самой работницы.

Центр «Ее права» отмечает, что женщинам-матерям зачастую сложно воспользоваться такими социальными гарантиями, как социальные отпуска, дополнительный свободный день от работы, дополнительные перерывы на кормление. Работодатели просто не разрешают пользоваться этими гарантиями: «Либо вы у нас работаете по нашим правилам, либо, если не нравится, увольняетесь».

Еще менее защищены в случае беременности женщины, работающие по договору, заменяющие на время отсутствия основную работницу, находящуюся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет. При выходе из отпуска основной работницы временная увольняется автоматически. Даже если женщина, работавшая на месте временно отсутствующей работницы на время отпуска той по уходу за ребенком, тоже уже беременна или родила, ее временный договор расторгается сразу же по выходе основной работницы из отпуска.

В уязвимом положении оказываются женщины, живущие в незарегистрированном браке. Несмотря на то, что фактически такие отношения ничем не отличаются от зарегистрированных (совместное ведение домашнего хозяйства, воспитание детей, приобретение имущества и др.), в белорусском законодательстве отсутствуют какие-либо финансово-имущественных гарантии для женщины при разрыве таких отношений.

Незарегистрированные отношения могут быть длительными, сопровождаться рождением и воспитанием детей. В таких ситуациях, как правило, женщина пользуется отпуском по беременности и родам, а также отпуском по уходу за ребенком до 3-х лет. Соответственно, в течение этого периода чаще всего она не работает, нередко теряет профессиональную квалификацию, занимается воспитанием ребенка, ведением домашнего хозяйства и т.п.

Чаще всего в силу низкой правовой грамотности женщины не думают о последствиях ситуаций, когда имущество (в том числе недвижимость) регистрируется как собственность мужчины-сожителя. Поскольку фактическое совместно нажитое имущество не считается таковым юридически, то раздел его как совместно нажитого, а также наследование по закону от бывшего сожителя невозможны.

В Центр «Её права» нередко поступали обращения от женщин как на этапе имеющихся неоформленных брачных отношений, так и в ситуации разрыва таких союзов[19]. Большой проблемой для женщин становится ситуация, при которой общее жилье регистрируется на мужчину, а после разрыва отношений женщина (как правило, и дети вместе с ней) остаются без крыши над головой.

СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

У центра «Ее права» имеются анонимные свидетельства о фактах домогательств и других действий сексуального характера на рабочем месте. Женщины начинают рассказывать про это близким и друзьям, как правило, только после того, как уволились. При этом чаще всего жен-

19 База обращений Центра «Её права».

щины не хотят обращаться в суд по ряду причин: нет эмоциональных сил, это интимная тема, ситуации сексуального домогательства крайне сложно доказуемы и т.п. Пострадавшие отмечают, что обычно свидетелей домогательств нет, а если и есть, то они боятся за свои рабочие места и, скорее всего, откажутся свидетельствовать. Часто женщинам стыдно, они винят себя в случившемся, поэтому не решаются жаловаться. На это накладывается реальный страх потерять рабочее место или быть уволенной «по статье» (то есть за грубую ошибку или нарушение дисциплины, что делает очень сложным дальнейшее трудоустройство). Женщины часто и не знают, как решить проблему, куда обратиться за помощью.

Несколько лет назад проводились социальные опросы в интернете, где более 50% опрошенных женщин признались, что сталкивались с той или иной формой сексуальных домогательств на работе. Более 20% пострадавших женщин рассказали о том, что после этого уволились или были уволены.

Но в целом тема сексуальных домогательств, приставаний, оскорбляющих и унижающих достоинство женщин действий исследована плохо; факты замалчиваются, никто не знает толком масштабов проблемы.

На сегодняшний день в Беларуси не существует никакой судебной практики по такого рода делам.

ПОПЫТКИ ОГРАНИЧЕНИЯ ПРАВА ЖЕНЩИН НА МАТЕРИНСТВО

Центр «Ее права» отмечает, что в Беларуси имеются факты принудительной стерилизации неблагополучных категорий женщин (женщин с алкогольной и\или другими зависимостями, очень низким уровнем достатка; женщин, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях – ЛТП, куда насильно помещают зависимых и принуждают их трудиться).

Одна из пострадавших, которая проходила лечение от алкогольной зависимости в ЛТП, рассказала, как подверглась принудительной стерилизации. Так как без формального согласия женщины этого сделать было нельзя, то работники ЛТП использовали шантаж, угрозы и запугивания для того, чтобы женщина подписала документ, где якобы дает свое согласие на эту процедуру. Пострадавшая до сих пор боится говорить об этом открыто, ей тяжело вспоминать то, что с ней произошло. В прошлом она страдала от алкогольной зависимости, но сейчас уже нашла работу, работает, воспитывает оставшихся у нее детей и пытается вернуть родительские права на отобранного во время болезни государством ребенка. Законодательно есть определенный перечень показаний для проведения стерилизации, и врачи могут это сделать только с согласия женщины, но на практике согласия добиваются давлением, а порой и насилием.

Мы склонны утверждать, что пример этой женщины не единственный и что «добровольно-принудительная» стерилизация женщин, относящихся государством к неблагополучным, практикуется по всей стране. Подобные меры недопустимы, поскольку, во-первых, нарушают репродуктивные права женщины, усугубляют ее тяжелое эмоциональное состояние и социальное положение, что приводит таких женщин к еще более неблагоприятному положению и асоциализации.

НЕОБОСНОВАННОЕ ИЗЪЯТИЕ ДЕТЕЙ У ЖЕНЩИН

В Беларуси действует Декрет Президента № 18 от 24 ноября 2006 года «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях», разрешающий забирать детей из неблагополучных семей и обязывающий родителей возмещать расходы, затраченные государством на содержание таких детей. Согласно этому Декрету, любая семья при определенных

условиях может быть признана неблагополучной, а дети – находящимися в социально опасном положении (СОП). При этом, в целях защиты детей в особых случаях и основываясь на результатах обследования, а также (не)выполнения плана помощи семье, комиссия СОП может ходатайствовать перед комиссией по делам несовершеннолетних о признании ребенка нуждающимся в государственной защите (НГЗ). НГЗ означает не что иное, как изъятие ребенка из семьи и помещение его в интернат или иные детские учреждения.

Многие ситуации по признанию семьи СОП и/или «экстренному» отобранию детей у родителей неоднозначны и при более детальном анализе могут считаться необоснованным ограничением п*рава женщины и ребенка на частную и семейную жизнь. Сама по себе процедура временного отобрания ребенка из семьи, предусмотренная Декретом, дискриминационна, поскольку не основывается на решении суда. В соответствии со статьей 32 Конституции Республики Беларусь, «д*ети могут быть отделены от своей семьи против воли родителей и других лиц, их заменяющих, только на основании решения суда, если родители или другие лица, их заменяющие, не выполняют своих обязанностей».

К сожалению, практика применения этого Декрета такова, что государство выступает в таких ситуациях своего рода «наблюдателем», «собирателем» и «оценщиком». В свою очередь, в Беларуси государственные органы и учреждения в рамках своих полномочий могут осуществлять ряд мер и применять разнообразные средства по влиянию на ситуации, связанные с «неблагополучностью» семьи. В частности, это могут быть оказание адресной социальной помощи, психологической помощи, социальных услуг (социальный работник, услуги няни, патронатное сопровождение и др.), выделение жилищных субсидий и т.п.

Чаще всего сами критерии определения «неблагополучности» и постановки на учет СОП либо их оценка в каждом конкретном случае оказываются поверхностными. Не учитывается и международно-правовой подход: отобрание детей может быть применено как исключительная мера защиты ребенка, поскольку семья является естественной средой ребенка и каждый ребенок имеет право на проживание в семье. В этой связи примечателен пример родителей, которые смогли доказать необоснованность признания детей СОП[20]. Однако не все родители могут запустить процедуру обжалования на первых этапах и воспользоваться возможностями для содействия в изменении ситуации.

Кроме того, нередко такие ситуации сопровождаются нарушением права женщин на защиту своих прав и законных интересов. Центр «Её права» документировал три случая, когда женщины при обращении в государственные институции за защитой от насилия со стороны мужа/бывшего мужа, стали жертвами угроз со стороны работников государственных органов, учреждений[21]. Угрозы касались постановки их семьи на учет СОП либо отобрания детей в случае, если женщины снова будут жаловаться, поскольку их обращения, якобы, свидетельствуют о неблагоприятной обстановке для детей.

1 июня 2016 г. против Беларуси была подана индивидуальная жалоба в Комитет по правам человека по делу, связанному с отобранием ребенка у семьи, признанной СОП[22].

20 http://news.tut.by/society/500695.html

21 База обращений Центра «Её права».

22 http://www.gorod212.by/article/1251934

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Отсутствие в Беларуси как комплексного антидискриминационного закона, так и специального закона о равенстве мужчин и женщин крайне усложняет борьбу с гендерной дискриминацией.

Судебная практика по защите женщин от дискриминации практически отсутствует. Несмотря на наличие ряда антидискриминационных статей в белорусском законодательстве, наблюдается расхождение между закрепленным законом правом и его практической имплементацией. Парадоксальным образом, «защитительные» нормы часто становятся дополнительными барьерами для трудоустройства женщин. В целом, дискриминация женщин на рабочем месте остается одной из самых сложно доказуемых: судьи не знакомы с понятиями гендерной дискриминации, гендерного насилия, сексуальных домогательств, а некоторые формы сексуальных приставаний в Беларуси считаются нормой и формой ухаживания/флирта. Работодатели могут задним числом создавать/менять документы, фальсифицировать данные, угрожать другим работникам за любые свидетельства. Поэтому женщины не решаются подавать в суд для доказывания факта трудовой дискриминации и отстаивания своих прав.

Необходимо принять антидискриминационный закон, где следует дать четкое определение в том числе и гендерной дискриминации, предусмотреть дополнительные механизмы защиты от дискриминации, а также ответственность за гендерную дискриминацию. Нужны также отдельные законы, утверждающие равенство мужчин и женщин, равную оплату труда, равные возможности профессиональной самореализации и карьеры.

Перечень запрещенных для женщин профессий должен быть полностью отменен и выведен из употребления. Создание условий труда, не вредящих здоровью женщин, может только приветствоваться, но отказывать женщинам в трудоустройстве по каким-либо специальностям на основании «вредности репродуктивному здоровью женщин» нельзя, женщинам должен быть предоставлен свободный выбор профессии и карьеры наравне с мужчинами. Должны быть отменены: все ограничения, связанные с полом абитуриентов в высших учебных заведениях (в том числе военных, полицейских и прочих), разные квоты для мужчин и женщин при зачислении в ВУЗы, разные требования к вступительным экзаменам, разные условия оплаты и возможности дальнейшего трудоустройства по специальности.

Нужно пересмотреть нормы, касающиеся защиты прав родителей маленьких детей, распространить их и на отцов, сделать привлекательными для мужчин, чтобы уход за ребенком перестал быть сугубо женским делом. Необходимо запретить задавать при устройстве человека на работу вопросы, касающиеся семейного положения, беременности, наличия детей, планов иметь детей.

Закон должен четко и однозначно определять понятие сексуальных домогательств, запрещать их, наказывать виновных, предусматривать компенсацию страданий потерпевшим. Должны быть введены гарантии защиты прав потерпевших от сексуальных домогательств на работе, от рисков увольнения и материальных потерь в связи с жалобами на поведение начальства. Судьи и правоохранительные органы должны быть обучены методам рассмотрения исков и жалоб по делам о сексуальном насилии, домогательстве, абьюзе.

Необходимо принять дополнительные меры по защите имущественных прав женщин, чьи отношения с мужьями и отцами их детей не были официально оформлены, необходимо разработать механизм доказывания фактического ведения совместного хозяйства, ввести понятие общей ответственности за детей, их обеспечение.

Важно способствовать правовому просвещению женщин, давать им необходимые знания о правах и возможностях правовой защиты. Необходим план действий, противостоящий распространению сексистских и патриархальных стереотипов через СМИ, рекламу, высказывания политиков и официальных лиц. При разработке такого плана действий необходимо учитывать экспертное мнение активисток женского движения и правозащитниц.

Необходимо исключить практику признания семьи находящейся в социально опасном положении и(или) изъятия детей у женщин на основании лишь формальных критериев. Каждая конкретная ситуация должна тщательно и всесторонне изучаться, при обследовании к каждой семье должен применяться индивидуальный подход. Изъятие ребенка из семьи может быть применено государством лишь как крайняя мера защиты прав и интересов ребенка при исключительных обстоятельствах и только по решению суда. При этом государство, прежде чем принять такое решение, должно предпринять все возможные меры и использовать все имеющиеся у него средства и механизмы по изменению ситуации в семье.

Anti-Discrimination Centre «ADC Memorial»
facebook: adcmemorial
twitter: @adcmemorial
adcmemorial.org